



RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08100422142019).

Vist el text de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 28 de novembre de 2018, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord mixt de les condicions de treball per als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08100422142019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD MIXT DE LES CONDICIONS DE TREBALL PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANT BARTOMEU DEL GRAU PER ALS ANYS 2019 AL 2020

#### Capítol 1

#### **Acords de caràcter general**

##### Article 1. *Finalitat.*

El present acord té per objecte la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau.

##### Article 2. *Determinació de les parts.*

Aquest Acord/Conveni ha estat negociat a la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau, entre la representació de L'Ajuntament i L'Alcalde i el 1r. d'Alcalde i les organitzacions sindicals legitimades, tal i com s'expressa en les articles 35 i 36 de L, EBEP.

##### Article 3. *Àmbit personal.*

Aquest Acord/Conveni s'aplicarà íntegrament als funcionaris de carrera de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau i serà d'aplicació en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, amb excepció de tot allò que la llei reservi als funcionaris de carrera, als funcionaris interins i, als funcionaris en pràctiques.

Aquest acord s'aplicarà íntegrament al personal laboral de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau i dels seus organismes autònoms i de les seves empreses públiques, que tinguin alguna

de les vinculacions següents: per temps indefinit; indefinit fix; o, temporal. I serà també d'aplicació, en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació a: els contractats en pràctiques i per la formació, i els contractats a l'empareda de convenis subscrits amb altres entitats que financen en tot o una part les contractacions.

En resten exclosos el personal eventual de confiança i d'assessorament especial. En aquests casos serà d'aplicació, per analogia el regim de condicions de treball propi dels empleats públics, d'acord amb les seves condicions

#### Article 4. *Àmbit temporal.*

El Conveni entrarà en vigor, una vegada firmat per la Mesa General de Negociació, a partir de la seva aprovació pel Ple Municipal, comprenent el seu període de vigència del 1 de gener de 2019 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2020

Aquest Acord s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia que s'haurà de formalitzar amb una antelació mínima de dos mesos respecte al venciment del termini inicial o, si s'escau, al del venciment de la respectiva prorroga. En el termini màxim de quinze dies, des de la recepció de la comunicació s'iniciaran les negociacions d'un nou acord.

En el supòsit de denúncia, el present Acord/Conveni continuarà vigent, en la seva totalitat, fins l'aprovació d'un Acord/Conveni nou.

#### Article 5. *Comissió Paritària de seguiment.*

En el termini de quinze dies següents a la signatura d'aquest Acord/Conveni, es constituirà una Comissió Paritària del Conveni.. La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) interpretar els continguts de l'Acord.
- b) vigilar el compliment d'allò que s'ha pactat.
- c) desenvolupar les matèries que s'estableixin en aquest Acord i s'assenyalin expressament en aquest.
- d) conèixer i resoldre els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació de l'Acord.
- e) en cas de modificació total o parcial del seu articulat, negociar el contingut de la modificació.
- f) tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el dimensionalment de qualsevol àrea, un cop feta la comunicació als/a les representants dels treballadors/ores.
- e) valoració de llocs de treball

Els pactes i acords tindran caràcter vinculant en base la normativa de aplicació corresponent La Comissió Paritària per al seguiment i interpretació de l'Acord, que estarà formada per 2 representants designats per l'administració, L'Alcalde i el 1r. d'Alcalde preferentment i 2 representants de la part social, un delegat/a, en el cas de no haver-hi mes delegats un treballador designat a proposta del delegat i de del col·lectiu sense representació legal.

Així mateix hi pot haver assessors d'aquests amb veu però sense vot.

La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries bimestralment, i extraordinàries, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 7 dies.

S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, compliment o incompliment del present Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya i/o del CEMICAL .

#### Article 6. *Condicions més beneficiosa i garantia “ad personam”.*

Aquest Acord/Conveni no afectarà les condicions més beneficioses per als empleats públics que siguin vigents a l'entrada en vigor de l'Acord/Conveni, en virtut de disposicions legals, normes convencionals, usos o costums.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaldré sobre el que aquí s'estableix tant mateix, tota paga de compensació i increment salarial que l'estat estableixi o pacti per als seus empleats serà d'immediata i automàtica aplicació, amb caràcter consolidable, al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte/Conveni.

#### Article 7. *Vinculació a la totalitat.*

Aquest acord serà vinculant per l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau i tindrà un caràcter necessari i serà indivisible a tots els efectes. Les condicions pactades en el mateix constitueixen un tot orgànic unitari i als efectes de la seva aplicació les condicions pactades seran considerades global i conjuntament vinculades a la totalitat; per aquest motiu no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context. En aquest sentit, no serà possible aplicar només determinades parts del articulat sinó que s'haurà d'aplicar la integritat de l'acord.

#### Article 8. *Garanties d'acció sindical.*

Els representants del personal al servei de la Corporació tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical, convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació. Així mateix es podran convocar reunions amb els col·lectius de representants en els termes vigents o en els que es negociïn amb l'alcaldia. També tindran ple dret a difondre la informació sindical que s'escaigui. A tal efecte, disposaran dels crèdits horaris establerts per la normativa aplicable per a resoldre assumptes relacionats amb el càrrec de representant.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament proporcionarà els elements materials adients a l'exercici de l'acció sindical.

En qualsevol cas, es respectaran totes les garanties i drets establerts a la legislació que sigui d'aplicació i, especialment, en les que contempla la Llei 9/1987, de 12 de juny, i la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

## Capítol 2 Condicions de treball

#### Article 9. *Classificació professional.*

La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els empleats públics d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, grup de titulació, categoria i llocs de treball defineixen la prestació de l'empleat públic i les funcions a determinar, i determina la carrera i promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord/Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

S'estableixen els següents grups professionals:

- grup A1 (antic A): títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.
- grup A2 (antic B): títol d'enginyer tècnic, diplomat universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.
- grup C1 (antic C): títol de batxiller o tècnic.
- grup C2 (antic D): títol de graduat en educació secundària obligatòria.
- agrupacions professionals (antic E): certificat d'escolaritat o experiència acreditada.

#### Article 10. *Millora del clima laboral.*

Ajuntament i representants del personal coincideixen en la necessitat de millorar cada cop més l'ambient de treball en què es desenvolupa l'activitat professional.

Als efectes de resoldre de forma urgent les possibles peticions i malestars individuals i d'integrar els representants del personal en l'atenció ràpida i immediata de qualsevol iniciativa, queixa o petició, es reunirà la Comissió Paritaria per tal de donar resposta immediata a demandes concretes i a iniciatives de caràcter individual.

Correspondrà a la Comissió establir els mitjans més adequats per a la canalització d'aquestes peticions, així com els terminis per a respondre amb la immediatesa necessària.

#### Article 11. *Promoció Interna.*

La Comissió Paritaria del present conveni vetllarà per tal d'assegurar la promoció interna i formularan propostes concretes per tal que existeixin perspectives de carrera professional entre el personal municipal.

#### Article 12. *Formació.*

L'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau i el seu personal, constaten la necessitat d'oferir al ciutadà un servei cada vegada millor i de qualitat, i consideren la formació professional com una de les eines més determinants per millorar la qualificació dels empleats municipals.

L'Ajuntament afavorirà la formació del personal i facilitarà la participació i/o assistència a cursos i jornades de reciclatge a tots els treballadors.

Quan el personal realitzi cursos de formació, les despeses de matrícula, i dietes aniran a càrrec de l'Ajuntament.

#### Article 13. *Treball de categoria diferenciada.*

El personal al servei de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau té el dret d'exercir les funcions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball. Això no obstant, per necessitats del servei es podrà destinar provisionalment al personal al servei de la Corporació a l'execució de tasques diferents, cobrant sempre les retribucions de la seva categoria en el cas de treballs de categoria inferior o rebent una gratificació per diferència de categoria que equipari el seu sou amb el de la categoria de la tasca superior assignada. Queden excloses aquelles suplències accidentals derivades d'un curt període d'absència o malaltia, permisos i/o vacances regulats en aquest conveni que no superin la duració d'un mes, les quals donaran dret a una gratificació en funció del grau de desenvolupament de les tasques pròpies del lloc superior.

Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, en el cas de categoria superior, o de tres mesos, en el cas de categoria inferior, a menys que el treballador/a i l'Alcaldia restin d'acord.

La destinació del treballador/a a tasques de categoria inferior, tan sols es podrà realitzar, com a màxim, un cop a l'any sobre aquesta persona.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense menyspreu de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

En qualsevol situació la referència serà la legislació vigent en aquesta matèria.

#### Article 14. *L'oferta d'ocupació pública.*

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al títol IV capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

a) la determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball.

b) els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

c) establir els llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

d) l'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.

e) terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària.

f) sistema selectiu.

g) proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.

h) sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

#### Article 14.1. *Selecció i accés.*

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al títol IV capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius

que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

a) la determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigida per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i si s'escau l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball.

b) els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigida de coneixement oral i escrit de la llengua catalana.

c) establir els llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb discapacitats amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

d) l'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.

e) terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària.

f) sistema selectiu.

g) proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar.

h) sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

#### Article 15. *Mobilitat de personal.*

S'instrumentaran els procediments per tal d'afavorir la mobilitat del personal en relació a administracions diferents, a petició dels treballadors i previ acord favorable de les dues administracions.

#### Article 16. *Excedències.*

##### 1. Règim jurídic.

Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya, així com la normativa de règim local estatal i catalana.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.



Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finalitzament del termini d'excedència.

Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finalitzament de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

## 2. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys.

Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'acord de formació continua de les administracions públiques (AFEDAP).

### Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys.

El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de provisió drets passius.

Durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'acord de formació continua de les administracions públiques (AFEDAP).

## 3. Excedència voluntària per agrupació familiar.

Es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi

estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de seguretat social que els sigui aplicable.

#### 4. Excedència voluntària per violència de gènere.

S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

#### 5. Excedència voluntària per interès particular.

Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys una any d'antiguitat, a què li sigui reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. I en el cas del personal funcionari es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

No podrà declarar-se quan l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la seguretat social que li siguin d'aplicació.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

#### 6. Excedència voluntària per incompatibilitat.

Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

El règim d'excedències se sotmetrà a les disposicions legals vigents en cada moment.

En el supòsit que un treballador/a en situació d'excedència voluntària sol·liciti la reincorporació i no existeixi vacant del seu grup o categoria en el moment de sol·licitar-la, la comissió a què fa



referència l'article 1 d'aquest conveni es reunirà per tal d'estudiar les possibilitats de reincorporació.

## Article 17. *Permisos i llicències*

### 1. Règim jurídic.

Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública de règim local de la Generalitat de Catalunya.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Els ens locals, podran adaptar el règim jurídic dels permisos i llicències a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut, i dels policies locals.

### 2. Petició i concessió.

Excepte casos excepcionals degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugi resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sense perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda, excepte que per les necessitats del servei públic no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar la seva resolució de forma que quan es concedeixin no resultin possibles o d'utilitat per el sol·licitant.

### 3. Els permisos retribuïts.

Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

a) el permís per assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 6 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers o bé es podrà gaudir 6 dies sencers o 45 hores anuals, en aquest darrer cas caldrà que la persona així ho sol·liciti expressament.

Així mateix, els empleats públics tindrà dret a gaudir de dos dies addicionals d'assumptes propis des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementar-se com a màxim en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

b) el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) el permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d) el permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi civil de Catalunya.

e) el permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f) el permís per trasllat de domicili sense canvi de residència, és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a quatre dies.

g) el permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

h) el permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

i) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.

L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible

amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.

El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple.

En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

j) el permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme de forma ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant, fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudiment ininterromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es realitzarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudiment d'aquest permís.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en el mateix, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la

resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els reconeguts en el Codi civil i en el Codi civil de Catalunya. Però, en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

k) el permís per naixement per la mare biològica té una durada de setze setmanes, de les que les sis setmanes immediates posteriors al part seran, en tot cas, de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per cadascun dels progenitors.

No obstant, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti de permís.

En el cas de que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme a voluntat d'aquells, de forma ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudiment ininterromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en les condicions que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nonat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, un cop finalitzat el descans obligatori, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.

l) el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla, tindrà una durada de setze setmanes de les que les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que hagi de gaudir-lo sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la que es constitueixi l'adopció.

En el supòsit que ambdós progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudiment d'aquest permís podrà portar-se a terme de forma ininterrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el supòsit de gaudiment interromput es requerirà, per cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes senceres.

Si s'optés pel gaudiment del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat la acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades senceres de l'apartat f) de l'article 48, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini, conforme a les regles establertes en el present article.

En els supòsits de part prematur i en aquells en que, per qualsevol altra causa, el nonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nonat romangui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar als cursos de formació que convoqui l'Administració.

L'aplicació d'aquest permís es realitzarà de forma progressiva, d'acord amb la disposició transitòria novena del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

m) el permís de paternitat serà de 8 setmanes, de les que les dues primeres s'hauran de gaudir ininterrompudament i immediatament després del part, adopció o acolliment.

Les sis restants, que també es podran gaudir de manera ininterrompuda, es podran seguir gaudint ja sigui amb posterioritat a les 6 setmanes de descans obligatori de la mare o després que finalitzi el permís de 16 setmanes de la mare.

n) el permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

Aquest permís constitueix un dret individual dels empleats públics, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli, en jornades completes, el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o un cop hagi transcorregut el temps equivalent al que compreguin els citats permisos des del naixement del menor. En aquest cas, els empleats públics tindran dret a gaudir d'un total de 20 dies hàbils consecutius per aquest concepte.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís s'incrementarà de forma proporcional.

o) el permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a un permís que s'ampliarà en tants dies com el nonat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

p) els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

q) el permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

r) el permís per dur a terme tràmits administratius en relació a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu: Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

s) el permís per raó de violència de gènere sobre la dona pel qual les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i el les condicions en que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquest supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, en el seu defecte, l'administració pública competent en cada cas.

En el supòsit enunciat al paràgraf anterior, la funcionària pública mantindrà les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

t) el permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

u) el permís per visites o proves mèdiques del treballador: consisteix en el temps indispensable, i com a màxim una jornada laboral, per assistir a la visita o prova mèdica, presentant el corresponent justificant.

#### 4. Les llicències retribuïdes.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

#### 5. Permisos i llicències no retribuïdes

El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finalitzament del permís.

Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.



Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

#### Article 18. *Conciliació de la vida laboral i familiar*

##### 1. Les reduccions de jornada, Règim jurídic.

Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finalitzament del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

##### 2. Reducció de fins al 50% de la jornada sense pèrdua de les retribucions

Es pot gaudir d'aquesta tipus de reducció de la jornada quan sigui necessari atendre a un familiar de primer grau, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si existís més d'un titular pel mateix fet causant, el temps de gaudiment de la reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

##### 3. Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions

Els empleats públics que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys, d'una persona gran que requereixi una especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tenen dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la reducció proporcional de retribucions que correspongui.

Tindran el mateix dret, els empleats que necessitin encarregar-se d'una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos i que no desenvolupin cap activitat retribuïda.

##### 4. Reducció de jornada per lactància

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

##### 5. Reducció de la jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent), les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la seguretat social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

#### 6. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

#### 7. Reducció de la jornada de les dones víctimes de la violència de gènere

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució en els termes que per aquests casos s'estableixi de comú acord entre l'ens local i l'empleada pública.

#### 8. Reducció de la jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecte a les necessitats del servei.

### Capítol 3 Condicions salarials

#### Article 19. *Altres acords en matèria retributiva.*

L'existència d'una dotació per a la correcció de desigualtats retributives establerta en els presents acords no exclou la possibilitat d'arribar mitjançant la negociació a nous acords sobre aquesta matèria, en el marc que permetin les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat i la resta de normativa aplicable al personal del sector públic, acords que seran revisats anualment.

A fi i efecte de compensar la pèrdua del poder adquisitiu de la desviació entre l'increment del preu del consum de Catalunya (IPC) previst i el real de cada exercici, s'aplicaran les mesures que la Generalitat de Catalunya acordi per al personal al seu servei.

#### Article 20. *Conceptes retributius.*

Les retribucions bàsiques i complementàries dels empleats públics al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

En aquest sentit els estudis d'eficiència organitzativa i valoració de llocs de treball hauran de servir per tal d'aconseguir una assimilació i una equiparació amb els conceptes salarials i quanties entre tot el personal.

D'acord amb això la definició i mòduls de càlcul dels diversos conceptes retributius del personal laboral tindran la següent estructura:

- salari base
- antiguitat.
- complement de destinació
- complement específic.
- complement de productivitat.
- pagues extraordinàries.

a) salari base: És la part de retribució del treballador/a fixada per unitat de temps, preferentment mensual, que dintre de les disponibilitats s'acomodarà, per assimilació, als grups i quanties que tenen assignats els funcionaris com a sou.

b) antiguitat: Tenen dret a la percepció de triennis tots els empleats públics, independentment de la seva condició funcional o contractual (funcionaris de carrera, interins i tot el personal laboral).

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

1. L'antiguitat del treballador al Servei de l'Ajuntament retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en l'administració pública i, per tant s'expressarà en triennis.

2. Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol administracions públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera, interí, així com de contractat en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

3. Quan un empleat públic local accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

c) complement de destí: És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la llei de pressupostos generals de l'Estat.

Reglamentàriament, es determinaran els nivells mínims i màxims que corresponguin a cada grup de titulació o classificació professional, segon els mínims que tenen assignats els funcionaris de l'administració general de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

d) complement específic: Vindrà determinat per les condicions particulars del lloc de treball en funció de la seva especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i lloc assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

e) complement de productivitat: Estarà destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa en que el treballador realitza el seu treball. En cap cas aquest complement originarà cap dret individual respecte a valoracions o apreciacions futures.

f) pagues extraordinàries: Seran dues pagues extraordinàries l'any, que es percebran en els mesos de juny i desembre.

#### Article 21. *Pagues extraordinàries.*

Seràn dues pagues extraordinàries, una al mes de juny que es meritirà del 1 de desembre de l'any anterior fins al 30 de maig de l'any en curs, i l'altre al desembre que es meritirà del 1 de juny fins al 30 de novembre de l'any en curs.

Tindran la quantia d'una retribució íntegra mensual de salari base, antiguitat, complement de destí, complement específic, (complement de productivitat si es mensual, o qualsevol altre concepte salarial de caràcter mensual).

#### Article 22. *Gratificacions o complements salarials i indemnitzacions per raó de servei.*

Aquestes gratificacions o complements salarials s'abonaran en tant es desenvolupi la tasca o servei que s'hi adequi.

a) gratificacions o complement salarial per perllongació de jornada. Aquest complement o gratificació es concedirà al col·lectiu que per necessitats del servei ho requereixi en tant realitzi una jornada de 37,5 hores setmanals en còmput anual.

b) gratificació o complement salarial de prevenció i disponibilitat. Aquesta gratificació o complement salarial es concedirà al personal de l'Ajuntament que per determinació de l'Alcaldia i per motius del seu lloc de treball resti en torn de guàrdia i prevenció de qualsevol eventualitat que pugui succeir durant els set dies de la setmana. Aquestes gratificacions seràn donades a conèixer a la Comissió Paritaria.

c) gratificació o complement salarial per treballar en dies festius. Es concedirà una quantitat mensual i/o proporcional al temps treballat a aquell personal que, per motiu del seu lloc de treball i dins la jornada normal de treball, hagi de treballar en dies festius.

d) indemnitzacions per raó del servei :

Dietes: s'abonarà una quantitat diària per satisfer les despeses que origina l'estada fora de la residència habitual en els supòsits de desplaçament per raó del servei.

Desplaçaments: en els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin amb cotxe o motocicleta propietat del qui o de la qui es trasllada, servei públic de tren o autobús, pàrquing, autopistes, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat o del bitllet o passatge utilitzat.

Bestretes per despeses en comissió de serveis: el personal al servei de la Corporació a qui s'encomani una comissió de serveis amb dret a percebre indemnitzacions, podrà sol·licitar amb antelació l'import aproximat de les dietes, quilometratge i despeses de viatge, sense perjudici de la devolució total o parcial, segons els casos, un cop finalitzada i justificada la comissió de serveis.

La quantia d'aquestes gratificacions o complements salarials i indemnitzacions es detallaran en annexos i es computaran en la valoració de llocs de treball en el càlcul de la quantitat corresponent a complement específic si s'escau.

#### Article 23. *Treballs fora de la jornada normal de treball.*

1. Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar tant com sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

2. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en

aquest Conveni, i respondran sempre a les necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir. Excepcionalment es podrà exigir al personal de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau l'execució de tasques fora de l'horari ordinari.

3. Les diferents modalitats d'hores extraordinàries seran les següents:

3.1 Hores extraordinàries de prolongació.

Són aquelles que es realitzen avançant o allargant l'horari habitual de treball, des de les 6.00h fins a les 22.00h i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte el preu de l'hora ordinària de treball:

- Compensació econòmica: 125 %
- Compensació en descans: 150 %

3.2 Hores extraordinàries normals.

Són aquelles que es realitzen entre les 6.00h i les 22.00h sense poder-les enllaçar amb l'horari de treball habitual i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 150 %

Quan un treballador/a sigui cridat per realitzar aquestes hores extraordinàries tindrà garantit que se li computi un mínim de 2 hores extraordinàries encara que el temps de treball efectivament realitzat sigui inferior i que se li abonin, segons la normativa de la funció pública, les despeses de desplaçament que acrediti per realitzar les hores extraordinàries. Aquesta garantia també s'estén a les hores extraordinàries nocturnes i/o festives efectuades sota aquesta modalitat que no permet enllaçar-les amb l'horari de treball habitual.

3.3 Hores extraordinàries nocturnes.

Són aquelles que es realitzen en l'horari comprés entre les 22.00h i les 6.00h i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 200 %

3.4 Hores extraordinàries festives.

Són aquelles que es realitzen els dies en què el treballador/a no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies festius i es compensarà el personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 200 %

3.5 Hores extraordinàries nocturnes i festives.

Són aquelles que es realitzen entre les 22.00h i les 6.00h dels dies en què el treballador/a no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies de festius i es compensarà al personal en les següents proporcions calculades respecte al preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica i en descans: 250 %

3.6 Hores extraordinàries realitzades en festius especials.

Són aquelles que es realitzen entre les 22.00h del vespre i les 22.00h de les dates que a continuació s'indiquen i en aquells dies en què l'empleat no té l'obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels seus dies festius:

- 1 de gener
- 25 de desembre, dia de Nadal
- 24 de juny, dia de Sant Joan

Als empleats que realitzin aquestes hores extraordinàries se'ls compensarà en les següents proporcions calculades respecte el preu de l'hora ordinària de treball:

Compensació econòmica: 300 %

La percepció de la retribució per hores extraordinàries realitzades en festius especials és incompatible amb qualsevol de les altres tres modalitats que en cap cas s'acumularan pel que fa als seus efectes retributius.

4. Els empleats que hagin de realitzar la seva jornada habitual dins de la franja horària i els dies especificats a l'apartat primer, sense que aquesta prestació de serveis els suposi un esdeix en la seva jornada i horari, tindran dret a una gratificació equivalent al 200 % sobre el preu de la seva hora ordinària de treball (que no tindrà la consideració d'hora extraordinària) i que s'afegirà a la retribució ordinària i habitual que el pogués correspondre.

5. El preu de l'hora ordinària de treball es calcularà sobre la base del salari brut anual (inclosa la prorrata de pagues extraordinàries) que estarà integrada pels següents conceptes salarials: sou, complement de destinació, complement específic i, si escau, el complement personal transitori que pugui resultar de la valoració de llocs de treball. El total d'aquesta operació es dividirà entre 1647 hores anuals o bé la quantitat d'hores de treball anuals en els supòsits de jornades diferents a l'establerta com a ordinària de la corporació.

6. Amb caràcter general, serà l'empleat/da qui optarà per ser retribuït econòmicament o amb descans compensatori i s'haurà de concretar de mutu acord entre l'interessat/da i la corporació preferentment en una data que estigui compresa dins dels 6 mesos posteriors a la realització de les hores extraordinàries. S'exceptua d'aquesta regla el supòsit d'hores extraordinàries realitzades en dies festius especials en què la compensació serà únicament econòmica.

7. Pel que fa a la gestió d'aquestes hores extraordinàries, quant a la modalitat d'hores extraordinàries de prolongació de la jornada de treball, l'empleat/da que consideri necessària la seva realització ho posarà en coneixement del seu superior qui haurà de donar-li la seva aprovació. Si aquesta comunicació prèvia no fos possible, l'empleat donarà compte al superior amb posterioritat a la seva realització i, en els supòsits que li siguin aprovades, es procedirà a la seva compensació de conformitat amb les equivalències que estableix aquest Conveni. Si el superior no donés la seva aprovació a la proposta de l'empleat per considerar que no era necessària la seva realització es procedirà a compensar les hores emprades sense cap bonificació ni increment.

Quant a la resta de modalitats d'hores extraordinàries, per a la seva realització serà necessari la prèvia comunicació i en tot cas l'aprovació per part de l'Alcaldia o, al seu defecte, pel responsable del servei corresponent.

#### Article 24. *Pagament de salari.*

El salari, salvat de força major, s'ingressarà el dia 25 de cada mes, si és laborable o l'anterior si fos festiu el dia 25, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals l'ingrés es realitzarà el dia vint dels esmentats mesos.

L'abonament del salari es realitzarà mitjançant transferència bancària al número de compte corrent o llibreta que autoritzi el treballador/a, salvat de petició motivada de l'interessat/da o últim pagament per acabament o termini de la relació de treball, en aquest supòsit el pagament es podrà realitzar mitjançant xec bancari.

Per mitjà del responsable de cada secció o persona designada per aquest es farà arribar a cada treballador/a el seu full de salari.



*Article 25. Pla de pensions d'ocupació.*

L'Ajuntament aportarà el 0'5% de la massa salarial al pla de pensions que l'Ajuntament subscriu l'any 2007 per als seus treballadors.

En tot cas, el pla de pensions s'ajustarà a la normativa que els regula.

*Article 26. Programa de productivitat, modernització i incentivació.*

El nostre actual model de servei públic, basat en la gestió de polítiques de prestació directa dels serveis a la ciutadania, ens obliga a establir mecanismes de modernització i millora de les actuals pautes i estratègies operatives de gestió dels serveis públics. Les noves tecnologies aplicades a la gestió dels serveis repercutirà, sens dubte, en una prestació de qualitat al nivell que els ciutadans ens reclamen. En aquest sentit, l'establiment d'aquest programa quadriannual, té que ser l'eina que garanteixi en el futur, un servei coherent amb els moviments i transformacions que la nostra societat reclama al servei públic.

S'acorda:

La creació d'uns fons econòmics addicionals de caràcter anual, lligats a aquest nou programa de productivitat, modernització i incentivació. Aquests fons es contemplaran en els pressupostos de l'ajuntament per a cadascun dels anys de vigència del mateix.

Serà la Comissió Paritària del present Acord, la que fixarà anualment, el muntant de dits fons econòmics addicionals així com la seva distribució, creant-se l'esmentada paga en el mes de març.

a) la dotació d'aquest fons serà equivalent al 0,1% anual de la massa salarial de tots els empleats i totes les empleades públics de l'àmbit d'aplicació per a als anys 2015 i 2016.

b) per a l'any 2014 s'afegirà al fons addicional previst al paràgraf anterior un 0,5% en relació amb la corresponent massa salarial, per compensar la pèrdua de poder adquisitiu del 2013.

Tanmateix, en cas que l'increment real de l'IPC de Catalunya de l'any anterior resulti ser superior a l'increment general establert a l'article 8 del present conveni, el percentatge corresponent a l'any afectat, és a dir el 0,05%, el 0,20% i el 0,30%, s'incrementarà amb el diferencial entre l'increment general i l'IPC de Catalunya que s'hagi produït. La distribució dels increments dels fons addicionals previstos en aquest paràgraf es determinarà en la comissió d'aplicació Paritària.

#### Capítol 4 **Calendari, jornada i horari de treball**

*Article 27. Calendari.*

Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representats dels treballadors, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis o la intranet corporativa per al coneixement del personal.

El calendari de festes serà l'establert per la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb el següent detall:

a) Calendari:

- 12 dies oficials fixats per la Generalitat de Catalunya.
- 2 festes locals

Els dies 24 i 31 de desembre es farà horari de registre amb personal mínim pel personal d'oficines, així mateix l'escola bressol romandrà tancada aquests dos dies.

Aquestes festes són sense recuperació i amb tota classe de retribucions. Les festes i calendari en còmput anual es recollirà en un annex.

b) Jornada:

La jornada de treball ordinària és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és la equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord/Conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el 22 de dies de vacances, el 14 de dies de festius oficials del calendari laboral, els 104 dissabtes i diumenges de l'any, el 24 i 31 de desembre. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), donant, com a resultat, la jornada anual efectiva i 218 dies de treball a l'any.

c) Horari:

L'horari s'adequarà en cada cas a les necessitats de les dependències on es presten els serveis, i s'establirà en cada cas a proposta del regidor - delegat de l'àrea respectiva i amb la conformitat de l'Alcalde.

Horaris de treball vigents:

- a) serveis generals
- b) personal de les Llars d'Infants
- c) personal de manteniment

a) Serveis generals

Dies	Horari de treball
Dilluns	
Dimarts	08.00 hores
Dijous	a
Divendres	15.00 hores
Dimecres	08.00 hores a 14.30 hores i de 16.00 hores a 19.00 hores Excepte de la 2a quinzena de juliol fins la 1a quinzena de setembre es farà horari d'estiu i la tarda es farà festa.
24 desembre i 31 desembre	Aquests dies es farà horari de registre amb personal mínim 10,00 hores a 13,00 hores

b) Personal de la llar d'Infants.

De 8.30 a 12.30 i de 15.00 a 17.00 hores de dilluns a divendres.

Monitoratge de menjador de 12.30 a 15.00 hores de dilluns a divendres

Els 5 primers dies laborals del mes de setembre i els últims 5 dies de juliol, les tasques que es desenvoluparan seran destinades a programar, preparar material i fer les avaluacions, etc. Dins

d'aquest període l'horari serà de 8 a 14 hores. Durant la setmana, i amb una durada d'una hora, es desenvoluparà un treball en equip (seguiment, control, fitxes, etc...). Aquesta hora quedarà compensada mitjançant torns dins la mateixa setmana.

c) Personal de manteniment.

De 8.00 a 15h. de dilluns a divendres, excepte dimecres que serà de 8 a 14,30h. i 16.00 a 19.00

d) Modificació de l'horari.

L'horari de treball que estableix aquest article és el normal, no obstant, l'Ajuntament podrà modificar-lo i/o adequar-lo a les necessitats del servei, prèvia l'audiència i negociació amb els delegats de personal. També es podrà ampliar o modificar amb motiu de recuperació de festes o ponts, d'acord amb el calendari i desglossament d'hores en còmput anual que es recollirà en annexos.

Article 28. *Temps de descans.*

El personal afectat pel present conveni, que efectui l'horari seguit, gaudirà de vint minuts diaris per esmorzar amb interrupció de la seva jornada de treball, amb caràcter no recuperable i amb el dret a deixar el seu lloc de treball durant aquest període de temps.

Article 29. *Vacances.*

Els treballadors al servei de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau, gaudiran de vint i dos dies laborals de vacances o dels dies que en proporció els correspongui, si el temps treballat és inferior a l'any i es gaudiran preferentment dintre del període comprès entre el 15 de juliol i el 15 de setembre.

En supòsit d'haver complet als anys d'antiguitat a l'ajuntament es tindrà dret a gaudir dels dies addicionals de vacances anuals:

- quinze anys de servei 23 dies hàbils.
- vint anys de servei 24 dies hàbils.
- vint-i-cinc anys de servei 25 dies hàbils.
- trenta anys o més 26 dies hàbils.

S'establirà un quadre de vacances per a tot el personal, tenint en compte les necessitats del servei.

No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

En cas de conflicte i concurrència en poder gaudir de les vacances en les dades desitjades entre treballadors d'un mateix servei, la prevalença en l'elecció serà en funció i per aquest ordre de prioritats, la rotació en l'elecció, la coincidència amb les vacances dels fills menors d'edat, del cònjuge, i finalment l'antiguitat. En cas de no trobar una solució la Comissió Paritària del conveni dictarà un laude just

Article 30. *Flexibilitat horària.*

Els treballadors de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau podran gaudir d'un marge de 30 minuts de flexibilitat horària a l'entrada, que seran compensats al mateix dia. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència puntual dels seus ocupants

## Capítol 5 Condicions socials

### Article 31. *Roba de treball.*

#### a) Personal d'obres i manteniment

A la primavera es lliuraran, anys alternatius, dos jocs de roba que constaran de: dos pantalons, una jaqueta i tres camises.

A la tardor es lliuraran, anys alternatius: dos jerseis, un calçat d'hivern, dos pantalons i dues jaquetes.

S'estudiarà el proveïment d'anoracs i impermeables segons les necessitats en cada moment concret.

b) Personal de les llars d'infants: Cada any s'adquirirà una bata i un calçat adequat per un import total per treballador de 70 EUR

### Article 32. *Bestretes reintegrables sobre salari.*

L'Ajuntament atendrà les peticions de bestretes dels seus treballadors.

La sol·licitud de bestreta haurà de realitzar-se mitjançant instància raonada i dirigida a la presidència de la Corporació, indicant la quantia sol·licitada i els terminis d'amortització. Aquesta es concedirà o denegarà en un termini màxim de deu dies.

Resultaran d'aplicació les següents regles :

No tenir cap bestreta pendent de devolució.

No superar l'import de 2 mensualitats brutes.

No superar el termini màxim de devolució de 12 mesos.

No podran sol·licitar-se més d'una bestreta en un període acumulat d'un any.

La suma de bestretes no podrà superar la quantitat destinada a tal efecte en el pressupost municipal. Aquesta quantitat serà determinada anyalment per la Comissió Paritaria.

Les bestretes que superin la quantia i/o el termini de reintegrament seran objecte d'estudi per part de la comissió de govern.

Les bestretes hauran d'ésser retornades abans de l'acabament o termini de la relació laboral, tot condicionant els terminis de reintegrament als mesos que restin de contracte.

### Article 33. *Seguretat i higiene.*

La Corporació té el deure d'adaptar els llocs on es presta servei i les condicions de treball en general, a les normes de seguretat i higiene, segons la normativa vigent.

Els representants dels treballadors col·laboren amb aquesta tasca a l'objecte de potenciar i afavorir un millor clima de treball i aconseguir la màxima supressió dels accidents de treball. Es podrà constituir un Comitè de Seguretat i Higiene que tracti aquestes condicions i dugui a terme les accions necessàries per a la seguretat en el desenvolupament del treball.

### Article 34. *Ajut a favor discapacitats.*

S'abonarà la quantitat mensual de 100 EUR a tots els empleats que acreditin tenir al seu càrrec un fill amb discapacitat acreditada oficialment i que impedeixi o dificulti greument el seu normal desenvolupament, segons l'apreciació discrecional de la Comissió Paritària.

*Article 35. Gratificació per antiguitat.*

Es concedirà una gratificació equivalent a una paga extra i una setmana de vacances als treballadors/es que compleixin 25 anys d'antiguitat a la Corporació. Aquesta gratificació s'abonarà el mes en què es compleixin els 25 anys.

*Article 36. Assistència jurídica i responsabilitat civil.*

L'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau facilitarà assistència jurídica a tots els seus treballadors implicats en actuacions administratives i/o judicials per fets relacionats amb el servei, i també el pagament de les costes, si es dóna el cas. La designació s'efectuarà per l'Alcaldia prèvia audiència de la Comissió Paritària.

S'exceptuen aquelles conteses judicials en les quals l'altra part en controvèrsia sigui el propi Ajuntament.

L'Ajuntament contractarà una assegurança per la cobertura de les possibles responsabilitats civils del personal que ho requereixi.

*Article 37. Assistència per despeses de farmàcia*

Per tal d'ajudar en les despeses de la unitat familiar del treballador, corresponents a farmàcia i complements com pròtesis, ulleres, elements d'odontologia, plantilles, audiòfon, etc., es crea una bossa anual per aquest concepte. La Comissió Paritària estudiarà per altres pròtesis o prestacions si procedeix o no el seu abonament.

L'import total d'aquesta bossa serà de 2.000 EUR a partir del 2014 l'any. Aquesta quantitat augmentarà cada any en funció de l'IPC de Catalunya i se'n revisarà l'import, que augmentarà proporcionalment en el cas de noves incorporacions a la plantilla de treball. L'assignació es prorratejarà a final de l'exercici en funció de les despeses justificades per cada treballador.

El pagament es realitzarà durant el primer trimestre de l'exercici següent.

No s'inclouran les despeses corresponents a consumibles d'ús normal.

*Article 38. Bonificació a l'escola bressol municipal.*

Els fills del personal adscrit en aquest conveni tindran una bonificació del 50% de la quota que es giri per l'Ajuntament en la prestació del servei d'escola bressol.

*Article 39. Assegurança de vida.*

Cada treballador de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau, gaudirà d'una assegurança de vida, que cobrirà la mort o invalidesa permanent.

- defunció 42.000 EUR
- invalidesa 42.000 EUR

*Article 40. Garanties de règim disciplinari.*

El règim disciplinari dels treballadors laborals al servei de l'Ajuntament de Sant Bartomeu del Grau es regirà, quant a la tipificació de les faltes i sancions i quant a procediment, per les normes que es contenen en l'acord marc del personal laboral de l'administració de l'Estat, organisme autònoms i administració de la seguretat social, aprovat per Resolució de 31 de gener de 1986.

Amb anterioritat a la resolució d'un expedient sancionador o interposició de sanció, els delegats de personal seran informats per tal que al·leguin el que estimin més adient.

#### Article 41. *Incapacitat temporal.*

1. Complementar la prestació d'IT per contingències comunes (accidents no laborals i malalties comuns) dels empleats públics municipals inclosos en l'àmbit d'aplicació del Acord-Conveni de l'Ajuntament de St. Bartomeu de Grau, sotmès al règim de la seguretat social com el sotmès a un règim especial de mutualisme administratiu, quan la llicència sigui motivada per malaltia, per accident o per maternitat es continuaran percebent el 100% dels drets econòmics que corresponguin, mentre dura el període de la llicència, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

En el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el 100% de les retribucions brutes mensuals, des del primer dia i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

#### Article 42 . *Indisposicions.*

El descompte en nòmina no s'aplicarà en quatre dies al llarg de l'any natural, dels quals tres podran ser consecutius, sempre que siguin motivats per malaltia, accident i no suposin incapacitat temporal. Es requerirà justificació en els termes establerts per les normes reguladores de jornada i horari d'aplicació en cada àmbit.

A partir del cinquè dia d'indisposició a l'any, per absència al treball motivada per malaltia o accident i que no donin a lloc a una situació d' incapacitat temporal, comportarà la mateixa reducció de retribucions del previst pels tres primers dies d'absència per incapacitat temporal.

#### Disposició Addicional

En tot allò no previst en aquest Acord/Conveni, així com en el supòsit de necessitat d'interpretació per raó d'omissions i/o indefinicions, s'atendrà a la normativa legal específica de cada col·lectiu de treballadors.

#### ANNEX I

Treballs a desenvolupar fora de l'horari esmentat, segons programa d'activitats i/o serveis i fixat prèviament amb el regidor responsable de l'àrea, es gratifiquen segons detall:

2014

- poda arbrat: 1.134,43 EUR
- manteniment jardins (gespa):226,92 EUR
- Festa Major: 827,29 EUR
- fira: 397,11 EUR
- Reis:132,36 EUR
- posta en marxa piscina:189,13 EUR

Aquestes quantitats es veuran incrementades anyalment segons augment de retribucions que consti en la Llei de pressupostos de l'estat o d'altres mesures a aplicar.

#### ANNEX II

L'escola bressol ofereix el servei de monitoratge de menjador de 12:30h a 15:00h. El personal que s'ocupi dels infants en aquest horari rebrà una gratificació de 4,81EUR per dia.

Aquest import s'incrementarà cada any en funció de l'IPC català.



Barcelona, 31 de juliol de 2019  
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i  
Famílies, Eliseu Oriol Pagès